

RECURSOS HUMANOS

ASSUNTO: PROTECÇÃO DA MATERNIDADE E DA PATERNIDADE

ENQUADRAMENTO CONVENCIONAL E LEGAL:

- Código do Trabalho e Regulamentação do Código do Trabalho
- Mantêm-se em vigor os artigos 3º a 8º e 31º da Lei nº.4/84, de 5 de Abril, com a numeração e redacção constantes do Decreto Lei nº.70/2000, de 4 de Maio

REVOGAÇÕES:

- Orientação Normativa nº. 05/2000, de 29/12/2000

ENTRADA EM VIGOR:

- A presente Orientação Normativa reporta os seus efeitos a 28 de Agosto de 2004.

Distribuição:

Todas as Unidades de estrutura

NOTA: A presente Orientação Normativa não dispensa a leitura de convenção colectiva ou de lei. Qualquer dúvida emergente desta Orientação Normativa deverá ser esclarecida junto do Núcleo de Relações de Trabalho – DRH.

I – Âmbito do regime

1.
 - 1.1. O regime de protecção da maternidade e da paternidade, no domínio do trabalho, aplica-se aos trabalhadores abrangidos pelo regime do contrato individual de trabalho, bem como à relação jurídica de emprego público que confira a qualidade de funcionário ou agente da Administração Pública, nos termos previstos na lei

OBS: A aplicação do regime de protecção da maternidade e da paternidade aos funcionários ou agentes da Administração Pública carece de consulta obrigatória ao Núcleo de Relações de Trabalho.

- 1.2. Definições
 - 1.2.1. Entende-se por “trabalhadora grávida” toda a trabalhadora que informe o empregador do seu estado de gestação, por escrito e mediante apresentação de atestado médico.
 - 1.2.2. Entende-se por “trabalhadora puérpera” toda a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias imediatamente posteriores ao parto, que informe o empregador do seu estado, por escrito e mediante apresentação de atestado médico.

- 1.2.3. Entende-se por “trabalhadora lactante” toda a trabalhadora que amamenta o filho, que informe o empregador do seu estado, por escrito e mediante apresentação de atestado médico.

II – Caracterização e procedimentos

1. Dispensa para consultas

- 1.1. As trabalhadoras grávidas serão dispensadas do trabalho, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados, para se deslocarem a consultas pré-natais.
- 1.2. Sempre que possível, as trabalhadoras grávidas devem efectuar as consultas pré-natais e a preparação para o parto fora do horário de trabalho.
- 1.3. Se a consulta só for possível durante o horário de trabalho, a empresa pode exigir à trabalhadora apresentação de prova dessa circunstância e da sua realização ou, declaração dos mesmos factos.

1.4. Efeitos

- 1.4.1. As referidas dispensas são consideradas como prestação efectiva de serviço, não determinando perda de remuneração.

2. Protecção da segurança e saúde

As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, têm direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, nos termos abaixo indicados:

- 2.1. Nas actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, a empresa deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.
- 2.2. As trabalhadoras têm direito a ser informadas, por escrito, dos resultados da avaliação a que acima se faz referência, bem como as medidas de protecção que sejam tomadas.
- 2.3. Sempre que os resultados da avaliação referida revelarem riscos para a segurança ou saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, a empresa deve tomar as medidas necessárias para evitar a exposição das trabalhadoras a esses riscos, designadamente:
 - 2.3.1. Proceder à adaptação das condições de trabalho, ou, caso seja impossível, excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir às trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;
 - 2.3.2. Ou, se as medidas referidas em 2.3.1. não forem viáveis, dispensar do trabalho as trabalhadoras durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

2.4. Efeitos

- 2.4.1. As medidas adoptadas pela empresa nos termos acima indicados, não implicam para as trabalhadoras perda ou diminuição de quaisquer direitos.

2.4.2. As dispensas do trabalho durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos (2.3.2.) são consideradas como prestação efectiva de serviço, salvo quanto à retribuição.

3. Dispensa de horários de trabalho com adaptabilidade

3.1. As trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes têm direito a dispensa de prestação da actividade em regime de adaptabilidade do período de trabalho.

3.2. O direito supra referido pode estender-se aos casos em que não há lugar a amamentação, quando a prática do horário organizado de acordo com o regime de adaptabilidade afecte as exigências de regularidade da aleitação.

4. Trabalho Nocturno

4.1. As trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho nocturno (entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte):

- durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;
- durante o restante período de gravidez, se apresentarem atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;
- durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

4.2. Sempre que possível, às trabalhadoras dispensadas da prestação de trabalho nocturno será atribuído um horário de trabalho diurno compatível.

4.3. Na impossibilidade de atribuição de um horário de trabalho diurno compatível, as trabalhadoras são dispensadas do trabalho.

4.4. A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante que pretenda ser dispensada de efectuar trabalho nocturno deverá, para o efeito, informar a empresa e apresentar atestado médico, nos casos em que este for exigido pela lei, com antecedência de 10 dias, ou, em casos de urgência comprovada pelo médico, independentemente do prazo.

4.5. Sem prejuízo do referido em 4.4., a dispensa da prestação de trabalho nocturno deve ser determinada por médico de trabalho sempre que este, no âmbito da vigilância da saúde dos trabalhadores, identificar qualquer risco para a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

4.6. Efeitos

A dispensa do trabalho prevista em 4.1. considera-se, para todos os efeitos legais, como prestação efectiva de serviço, salvo quanto à retribuição.

5. Trabalho suplementar

5.1. A trabalhadora grávida ou com filho de idade inferior a 12 meses não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

5.2. O regime estabelecido no número anterior aplica-se ao pai que beneficiou da licença por paternidade nos termos do 7.4..

6. Licença por maternidade

- 6.1. A mulher trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.
- 6.2. Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.
- 6.3. Sem prejuízo da licença por maternidade prevista em 6.1., a trabalhadora goza do direito a licença anterior ao parto, nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e/ ou local compatíveis com o seu estado, pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica.
- 6.4. Para efeitos de gozo da licença por maternidade antes do parto deve a trabalhadora, com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível, informar a empresa e apresentar atestado médico que confirme a conveniência do gozo de parte da licença antes do parto e indique a data previsível para este.
- 6.5. A trabalhadora pode optar por uma licença por maternidade superior a 25% à prevista em 6.1., devendo o acréscimo ser gozado necessariamente a seguir ao parto.
- 6.6. A trabalhadora deve informar o empregador até sete dias após o parto de qual a modalidade de licença por maternidade por que opta, presumindo-se, na falta de declaração, que a licença tem a duração de 120 dias.
- 6.7. A licença a seguir ao parto poderá ser interrompida, em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança, pelo tempo de duração do internamento, caso a trabalhadora comunique à empresa e faça entrega de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.
- 6.8. O disposto em 6.4. aplica-se, também, nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, que seja distinto de risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, se o mesmo não poder ser evitado com o exercício de outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional ou se a empresa não o possibilitar.
- 6.9. Nos casos de aborto espontâneo, a trabalhadora tem direito a uma licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias, conforme prescrição médica, bem como nas situações previstas no artigo 142º do Código Penal (interrupção da gravidez não punível).
- 6.10. **Efeitos**
 - 6.10.1. É considerada como prestação efectiva de trabalho, excepto para o efeito da retribuição;
 - 6.10.2. Suspende o gozo das férias, devendo os restantes dias serem gozados após o termo da licença, mesmo que tal se verifique no ano civil seguinte;
 - 6.10.3. Não prejudica o tempo já decorrido de qualquer estágio ou curso de formação, sem prejuízo de a trabalhadora cumprir o período em falta para o completar;

6.10.4. Adia a prestação de provas para progressão na carreira profissional, as quais devem ter lugar após o termo da licença.

7. Licença por paternidade

7.1. O pai tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, a gozar obrigatoriamente no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho, desde que não esteja impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

7.2. O trabalhador que pretenda gozar a licença por paternidade deve informar a empresa, com a antecedência de cinco dias relativamente ao início do período, consecutivo ou interpolado, de licença ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível.

7.3. O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito (6.), ou ao remanescente daquele período caso a mãe já tenha gozado alguns dias de licença, nas seguintes situações:

- incapacidade física ou psíquica da mãe, enquanto esta se mantiver;
- morte da mãe;
- decisão conjunta dos pais.

7.3.1. No caso de incapacidade física ou psíquica da mãe, o trabalhador que pretenda gozar a licença por paternidade deve, logo que possível, informar a empresa, apresentar atestado médico comprovativo e, sendo caso disso, declarar qual o período de licença por maternidade gozado pela mãe, logo que possível.

7.3.2. No caso de morte da mãe, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias devendo o trabalhador, para o efeito, informar a empresa e apresentar certidão de óbito e sendo caso disso, declarar qual o período de licença por maternidade gozado pela mãe, logo que possível.

7.3.3. O trabalhador que pretenda gozar a licença por paternidade, por decisão conjunta dos pais, deve informar a empresa com a antecedência de 10 dias e:

- apresentar documento de que conste a decisão conjunta;
- declarar qual o período de licença por maternidade gozado pela mãe, que não seja inferior a seis semanas;
- provar que a entidade patronal da mãe foi informada da decisão conjunta.

7.4. A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 120 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos em 7.3.

7.5. Efeitos

7.5.1. Não determina perda de quaisquer direitos, sendo considerada como prestação efectiva de trabalho, excepto para o efeito da retribuição.

7.5.2. Suspende o gozo das férias, devendo os restantes dias serem gozados após o termo da licença, mesmo que tal se verifique no ano civil seguinte;

7.5.3. Não prejudica o tempo já decorrido de qualquer estágio ou curso de formação, sem prejuízo de a trabalhadora cumprir o período em falta para o completar;

7.5.4. Adia a prestação de provas para progressão na carreira profissional, as quais devem ter lugar após o termo da licença.

Adopção

- 8.1. No caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito a 100 dias consecutivos de licença, para seu acompanhamento, com início a partir da confiança judicial ou administrativa a que se referem os diplomas legais que disciplinam o regime jurídico da adopção, desde que não esteja impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.
- 8.2. Sendo dois os candidatos a adoptantes, a licença acima referida pode ser repartida entre eles.
- 8.3. O adoptante, o tutor ou a pessoa a quem for deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor, beneficia dos seguintes direitos:
- dispensa para aleitação;
 - licença especial para assistência a filho e licença para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica;
 - faltas para assistência a filho menor, ou pessoa com deficiência ou doença crónica;
 - condições especiais de trabalho para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
 - trabalho a tempo parcial;
 - trabalho em regime de flexibilidade de horário.
- 8.4. O adoptante e o tutor do menor beneficiam do direito a licença parental ou a regimes alternativos de trabalho a tempo parcial ou de períodos intercalados de ambos.
- 8.5. O período de licença por adopção, previsto em 8.1., é acrescido, no caso de adopções múltiplas, de 30 dias por cada adopção além da primeira.
- 8.6. Se ambos os cônjuges que sejam candidatos à adopção exercerem actividade profissional, podem exercer o direito referido em 8.1.:
- integralmente, por um deles;
 - ou, por ambos, em tempo parcial;
 - ou, em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.
- 8.7. Para exercício da referida licença, o trabalhador deve:
- apresentar documento de que conste a decisão conjunta;
 - declarar qual o período de licença gozado pelo outro cônjuge, sendo caso disso;
 - provar que o seu cônjuge informou a respectiva entidade patronal da decisão conjunta.
- 8.8. O trabalhador deve informar a empresa do gozo da licença por adopção com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível, devendo fazer prova da confiança judicial ou administrativa do adoptando e da idade deste.
- 8.9. Se o trabalhador falecer durante a licença, o cônjuge sobrevivente que não seja adoptante tem direito a licença correspondente ao período não gozado ou a um mínimo de 14 dias, se o adoptado viver consigo em comunhão de mesas e habitação.
- 8.10. **Efeitos**
- 8.10.1. O exercício da licença por adopção é considerado como prestação efectiva de serviço, para todos os efeitos, excepto quanto à retribuição.

- 8.10.2. Suspende o gozo das férias, devendo os restantes dias serem gozados após o termo da licença, mesmo que tal se verifique no ano civil seguinte;
- 8.10.3. Não prejudica o tempo já decorrido de qualquer estágio ou curso de formação, sem prejuízo de a trabalhadora cumprir o período em falta para o completar;
- 8.10.4. Adia a prestação de provas para progressão na carreira profissional, as quais devem ter lugar após o termo da licença.

9. Faltas para assistência a neto

- 9.1. Os trabalhadores podem faltar até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de netos que sejam filhos de adolescentes com idade inferior a 16 anos desde que consigo vivam em comunhão de mesa e habitação, e que não estejam impedidos ou inibidos totalmente de exercer o poder paternal.
- 9.2. No caso de ambos os avós serem trabalhadores, podem gozar apenas um período de faltas:
 - integralmente, por um deles;
 - ou por ambos, em tempo parcial;
 - ou em períodos sucessivos, por decisão conjunta.
- 9.3. O avô que, por decisão conjunta, faltar ao trabalho deve apresentar à empresa:
 - documento de que conste a decisão conjunta;
 - a prova de que o outro informou a respectiva entidade patronal da decisão conjunta.
- 9.4. O trabalhador não goza do referido direito quando o outro ascendente não exercer actividade profissional, excepto em caso de impossibilidade física ou psíquica deste.
- 9.5. Para o exercício do direito previsto neste ponto, o trabalhador deve informar a empresa, com a antecedência de cinco dias e declarar, sob compromisso de honra:
 - que o neto é filho de adolescente com idade inferior a 16 anos;
 - que a criança vive consigo em comunhão de mesa e habitação;
 - e que o seu cônjuge exerce actividade profissional ou se encontra física ou psiquicamente impossibilitado de cuidar do neto ou não vive em comunhão de mesa e habitação com o neto.
- 9.6. O presente regime é aplicável ao tutor do adolescente, a trabalhador a quem tenha sido deferida a confiança judicial ou administrativa do mesmo, bem como ao seu cônjuge ou pessoa em união de facto, devendo o titular dos direitos mencionar à empresa a que título os exerce (relação de tutela ou confiança judicial ou administrativa do menor).
- 9.7. **Efeitos**
- 9.7.1. Não determina perda de quaisquer direitos, considerando-se como prestação efectiva de serviço, para todos os efeitos, salvo quanto à remuneração.
- 9.7.2. Estas licenças, dispensas e faltas não são cumuláveis com outras similares consagradas em lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

10. Dispensas para amamentação

- 10.1. A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito à dispensa de trabalho para o efeito, durante todo o tempo que aquela durar, por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com a empresa.
- 10.2. No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida no número anterior é acrescida de mais trinta minutos por cada gemelar além do primeiro.
- 10.3. Se a mãe ou o pai trabalhar a tempo parcial, a duração da dispensa para amamentação é reduzida na proporção do respectivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos.
- 10.4. Na situação referida no número anterior, a dispensa diária é gozada em período não superior a uma hora e, sendo caso disso, num segundo período com a duração remanescente, salvo se outro regime for acordado com a empresa.
- 10.5. Para efeito da dispensa para amamentação, a trabalhadora deve comunicar à empresa, com a antecedência mínima de dez dias relativamente ao seu início, que amamenta o filho e apresentar atestado médico que o confirme, após o primeiro ano de vida do filho.
- 10.6. **Efeitos**
Não determina perda da remuneração e é considerada como prestação efectiva de serviço.

11. Dispensas para aleitação

- 11.1. No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai que exerça actividade profissional ou ambos, conforme decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação até o filho perfazer um ano, sem exceder a duração prevista em 10.1., para a dispensa para a amamentação, desde que não estejam impedidos ou inibidos totalmente de exercer o poder paternal.
- 11.2. A dispensa diária para aleitação será gozada em dois períodos distintos com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com a empresa.
- 11.3. No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida no número anterior é acrescida de mais trinta minutos por cada gemelar além do primeiro.
- 11.4. Se a mãe ou o pai trabalhar a tempo parcial, a duração da dispensa para aleitação é reduzida na proporção do respectivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos.
- 11.5. Na situação referida no número anterior, a dispensa diária é gozada em período não superior a uma hora e, sendo caso disso, num segundo período com a duração remanescente, salvo se outro regime for acordado com a empresa.
- 11.6. Para exercício da dispensa acima prevista, o titular do direito deve:
 - comunicar à empresa que aleita o filho, com a antecedência de dez dias relativamente ao início da dispensa;
 - apresentar documento de que conste a decisão conjunta;
 - declarar qual o período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso;

- provar que o outro progenitor informou o respectivo empregador da decisão conjunta.

11.7. Efeitos

Não determina a perda da remuneração e é considerada como prestação efectiva de serviço.

12. Licença parental

- 12.1. Para assistência a filho ou adoptado, ou a filho de cônjuge ou de pessoa com quem resida em união de facto – até aos 6 anos de idade da criança – o pai e a mãe que não estejam impedidos ou inibidos totalmente de exercer o poder paternal, têm direito, alternativamente a:
- licença parental de 3 meses;
 - trabalho a tempo parcial, durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
 - períodos intercalados de licença parental e de trabalho a tempo parcial em que a duração da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses.
- 12.2. Permite-se o gozo de tais direitos, ao pai e à mãe, de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.
- 12.3. O exercício dos direitos acima previstos depende de aviso prévio dirigido à empresa, por escrito e com antecedência de 30 dias relativamente ao início e termo do período em que pretende gozar a licença.
- 12.4. Para o exercício destes direitos, o trabalhador não deve estar impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.
- 12.5. Se ambos os pais pretenderem gozar simultaneamente a licença parental e estiverem ao serviço da mesma empresa, esta pode adiar a licença de um deles, com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço e desde que seja fornecida, por escrito, a respectiva fundamentação.
- 12.6. A licença parental suspende-se por doença do trabalhador, se a empresa for informada do facto e aquele apresentar atestado médico comprovativo, e prossegue logo após a cessação desse impedimento.
- 12.7. A licença parental não pode ser suspensa por conveniência da empresa.
- 12.8. A licença parental termina em caso de falecimento do filho, que deve ser comunicado à empresa no prazo de cinco dias.
- 12.9. No caso previsto no número anterior, o trabalhador retoma a actividade contratada na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.
- 12.10. Terminada a licença parental, o trabalhador deve apresentar-se na empresa, para retomar a actividade contratada, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.
- 12.11. **Efeitos**
- 12.11.1. A licença parental é considerada como prestação efectiva de serviço para todos os efeitos, salvo quanto à remuneração.

- 12.11.2. O exercício de licença parental suspende o gozo das férias, devendo os restantes dias ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano civil seguinte.
- 12.11.3. Não prejudica o tempo já decorrido de qualquer estágio ou curso de formação, sem prejuízo de o trabalhador cumprir o período em falta para o completar.
- 12.11.4. Adia a prestação de provas para progressão na carreira profissional, as quais devem ter lugar após o termo da licença.

13. Assistência a Menores

- 13.1. Em caso de doença ou acidente de filhos, adoptados ou enteados (filhos do cônjuge que com este reside) menores de dez anos, os trabalhadores, para lhes prestar assistência inadiável e imprescindível, têm direito a faltar ao trabalho, até 30 dias por ano, desde que não estejam impedidos ou inibidos totalmente de exercer o poder paternal.
- 13.2. Em caso de hospitalização de menores de dez anos, o direito a faltar prolonga-se pelo período que aquela durar, mas não pode ser exercido, simultaneamente, pelo pai e pela mãe, ou equiparados.
- 13.3. O disposto nos números anteriores é aplicável aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela, ou a guarda da criança, por decisão judicial ou administrativa.
- 13.4. O acima disposto aplica-se, independentemente da idade, caso os filhos, adoptados ou filhos do cônjuge que com este residam seja portador de deficiência ou doença crónica.
- 13.5. Para justificação das faltas ao trabalho, a empresa pode exigir ao trabalhador:
 - prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;
 - declaração de que o outro progenitor tem actividade profissional e não faltou pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar a assistência.
 - e, em caso de hospitalização, a empresa pode exigir declaração de internamento passada pelo estabelecimento hospitalar.
- 13.6. **Efeitos**
Estas faltas são consideradas como prestação efectiva de serviço para todos os efeitos legais, salvo quanto à retribuição.

14. Licença especial para assistência a filho ou adoptado

- 14.1. Depois de esgotados os direitos à licença parental e/ ou de trabalho a tempo parcial, bem como os restantes previstos em 12.1., o pai ou a mãe têm direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado ou a filho de cônjuge ou de pessoa com quem reside em união de facto, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos, se o outro progenitor ou adoptante exercer actividade profissional ou estiver impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.
- 14.2. Para exercício deste direito, o trabalhador não deve estar impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.
- 14.3. A licença acima prevista pode ser prorrogável até 3 anos, no caso de nascimento de um terceiro filho ou mais.

- 14.4. Se ambos os progenitores ou adoptantes forem titulares do direito, a licença pode ser gozada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.
- 14.5. O trabalhador deve informar a empresa, por escrito e com antecedência de 30 dias, do início e do termo do período em que pretende gozar a licença e declarar:
- que o outro progenitor, adoptante ou cônjuge tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de licença ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;
 - que o filho faz parte do seu agregado familiar;
 - e que não está esgotado o período máximo de duração da licença.
- 14.6. Na falta de indicação em contrário por parte do trabalhador, a licença tem a duração de 6 meses.
- 14.7. A licença especial não pode ser suspensa por conveniência da empresa.
- 14.8. O trabalhador deve comunicar à empresa, por escrito, e com a antecedência de 15 dias relativamente ao termo do período de licença, a sua intenção de regressar ao trabalho, ou de a prorrogar, excepto se o período máximo da licença entretanto se completar.
- 14.9. A licença termina no caso de falecimento da criança, o qual deve ser comunicado à empresa no prazo de cinco dias, retomando o trabalhador a actividade contratada, na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta, entretanto, não se verificar, no termo do período para a licença.

14.10. Efeitos

- 14.10.1. Suspende os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, designadamente a remuneração.
- 14.10.2. Com o termo da licença, são restabelecidos todos os direitos e deveres emergentes da relação de trabalho, devendo o trabalhador apresentar-se na empresa para retomar a actividade contratada, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.
- 14.10.3. Não prejudica a atribuição dos benefícios de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

15. Licença para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica

- 15.1. O pai ou a mãe trabalhadores têm direito a licença por período até 6 meses, prorrogável com limite de 4 anos, para acompanhamento de filho, adoptado ou filho de cônjuge que com este resida, que seja deficiente ou doente crónico, durante os primeiros 12 anos de vida.
- 15.2. Aplica-se, com as necessárias adaptações, o estabelecido em 14., para a licença especial de assistência a filhos.

16. Redução do horário de trabalho para assistência a filho com deficiência

- 16.1. A mãe ou o pai têm direito a condições especiais de trabalho, nomeadamente a redução do período normal de trabalho, se o menor for portador de deficiência ou doença crónica, desde não esteja impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

- 16.2. O disposto no número anterior é aplicável, com as necessárias adaptações, à tutela, à confiança judicial ou administrativa e à adopção, de acordo com o respectivo regime.
- 16.3. Para efeitos do previsto em 16.1., o trabalhador tem direito, nomeadamente, à redução de cinco horas do período normal de trabalho semanal para assistência a filho até 1 ano de idade com deficiência ou doença crónica se o outro progenitor exercer actividade profissional ou estiver impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.
- 16.4. Se ambos os progenitores forem titulares do direito, a redução do período normal de trabalho pode ser utilizada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.
- 16.5. O trabalhador deve comunicar à empresa que pretende reduzir o período normal de trabalho com a antecedência de 10 dias, bem como:
- apresentar atestado médico comprovativo da deficiência ou da doença crónica;
 - declarar que o outro progenitor tem actividade profissional ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal e, sendo caso disso, que não exerce ao mesmo tempo este direito.
- 16.6. A empresa deve adequar a redução do período normal de trabalho tendo em conta a preferência do trabalhador, salvo se outra solução for imposta por exigências imperiosas do seu funcionamento.
- 16.7. Esta redução não implica diminuição de direitos consagrados na lei, salvo o disposto no número seguinte.
- 16.8. As horas de redução do período normal de trabalho só são retribuídas na medida em que, em cada ano, excedam o número correspondente aos dias de faltas não retribuídas previstas no nº.2 do artigo 232º do Código do Trabalho (possibilidade de substituição de ausências por dias de férias).

17. Trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário

- 17.1. O trabalhador com um ou mais filhos menores de doze anos, ou, independentemente da idade, em caso de filhos deficientes, tem direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário, desde que não esteja impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.
- 17.2. O direito a trabalhar a tempo parcial pode ser exercido:
- por qualquer dos progenitores;
 - ou, quando for caso disso, por ambos, em períodos sucessivos, depois da licença parental, ou dos regimes alternativos de trabalho a tempo parcial ou de períodos intercalados de ambos.
- 17.3. O período normal de trabalho a tempo parcial corresponde, salvo acordo em contrário, a metade do praticado a tempo completo, numa situação comparável e poderá ser prestado, diariamente, conforme o pedido do trabalhador:
- de manhã ou de tarde;
 - ou, em 3 dias por semana.
- 17.4. A flexibilidade de horário pode ser exercida por qualquer dos progenitores ou por ambos.

- 17.5. Entende-se por flexibilidade de horário aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- 17.6. A flexibilidade de horário deve:
- conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
 - indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
 - estabelecer um período para intervalo de descanso, não superior a duas horas.
- 17.7. O trabalhador que trabalhe em regime de flexibilidade de horário pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.
- 17.8. Este regime de trabalho com flexibilidade de horário deve ser elaborado pelo empregador.
- 17.9. O trabalhador deve requerer, por escrito, à empresa, a prestação de trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário, com antecedência de 30 dias.
- 17.10. O trabalhador deve ainda:
- indicar o prazo previsto, até ao máximo de 2, ou de 3 anos no caso de três filhos ou mais;
 - declarar que o menor faz parte do seu agregado familiar, que o outro progenitor não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração deste regime de trabalho ou, no caso de flexibilidade de horário, que o outro progenitor tem actividade profissional ou está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;
 - indicar a repartição semanal do período de trabalho pretendida, no caso de trabalho a tempo parcial.
- 17.11. O pedido do trabalhador apenas pode ser recusado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, carecendo sempre a recusa de parecer prévio favorável da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.
- 17.12. Se este parecer for desfavorável, a empresa só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.
- 17.13. A empresa deve informar o trabalhador, por escrito, no prazo de 20 dias contados a partir da recepção do mesmo, indicando o fundamento da intenção de recusa.
- 17.14. O trabalhador pode apresentar uma apreciação escrita do fundamento da intenção de recusa, no prazo de 5 dias contados a partir da sua recepção.
- 17.15. A empresa deve submeter o processo à apreciação da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, nos 5 dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador,

acompanhado de cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

- 17.16. A entidade acima referida deve notificar a empresa e o trabalhador do seu parecer, no prazo de 30 dias.
- 17.17. Se o parecer não for emitido no prazo referido no número anterior, considera-se que é favorável à intenção da empresa.
- 17.18. Considera-se que a empresa aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:
- se, no prazo de 20 dias após a recepção do pedido, não comunicar a intenção de recusa;
 - se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos 5 dias subsequentes à notificação referida em 17.16. ou, consoante o caso, no fim do prazo aí estabelecido;
 - ou, se não submeter o processo à apreciação da entidade atrás mencionada dentro do prazo previsto em 17.15.
- 17.19. A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até ao máximo de 2 anos ou de 3 anos, no caso de terceiro filho ou mais, ou ainda 4 anos no caso de filho com deficiência ou doença crónica, sendo aplicável à prorrogação o disposto para o pedido inicial.
- 17.20. A prestação de trabalho a tempo parcial cessa no termo do período para que foi concedida ou da sua prorrogação, retomando o trabalhador a prestação de trabalho a tempo completo.

18. Protecção no trabalho e no despedimento

- 18.1. O trabalhador, após terminar qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime especial de trabalho tem direito a retomar a actividade contratada.
- 18.2. O despedimento trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, promovido pela empresa, carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.
- 18.3. A exigência acima referida considera-se verificada, e em sentido favorável ao despedimento, se a referida entidade não se pronunciar no prazo de 30 dias a contar da recepção da cópia do processo.
- 18.4. O despedimento por facto imputável a trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes presume-se feito sem justa causa.
- 18.5. Caso não tenha sido solicitado o referido parecer considera-se inválido o procedimento de despedimento, cabendo o ónus da prova deste facto à empresa.
- 18.6. Se o parecer da entidade acima referida for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.
- 18.7. A suspensão judicial do despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante só não será decretada se o parecer já referido for favorável e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

- 18.8. Se o despedimento for declarado ilícito, esta tem direito, em alternativa, à reintegração, a uma indemnização calculada nos termos previstos na lei ou estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, sem prejuízo, em qualquer caso, de indemnização por danos não patrimoniais e do previsto no Código do Trabalho quanto a responsabilidade penal e contra -ordenacional.
- 18.9. A empresa não se pode opor à reintegração de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.
- 18.10. O pai tem direito, durante o gozo da licença por paternidade, à mesma protecção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

19. Incompatibilidades

- 19.1. Durante o período de licença parental ou dos regimes alternativos de trabalho a tempo parcial ou de períodos intercalados de ambos, de licença especial para assistência a filho ou de licença para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica, ou ainda durante o período de trabalho a tempo parcial para assistência a filho, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

O Coordenador do Núcleo de Relações de Trabalho



O Director de Recursos Humanos

